

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI RSUD DR MURJANI DI SAMPIT

Dra.Seanewati Oetama, MSM.

Dosen DPK STIE Sampit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit. Populasi adalah pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit dengan sampel 100 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel random sampling. Dari perhitungan regresi linear berganda didapat persamaan $Y = 7.669 + 0,195(X1) + 0,326(X2)$. Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan :1) Berdasarkan uji-t. Ada pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,388 > 1,985$) dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$. Ada pengaruh positif Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,003 > 1,985$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. 2) Berdasarkan uji-f ada pengaruh positif Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,993 > 3,09$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi kerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi.

Organisasi merupakan *system* dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun dapat mengakibatkan prestasi kerja pegawai juga mengalami penurunan. Prestasi kerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi.

Peningkatan prestasi kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas prestasi kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari prestasi kerja pegawai. Hasil kerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap pegawai individu. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang masalah maka penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit.
2. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit.
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit.

Dasar Teori

Pengertian Kepemimpinan.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendirian. Tidak ada satupun manusia didunia ini yang dapat hidup tanpa tergantung ataupun memerlukan bantuan orang lain. Manusia selalu hidup berkelompok, bersuku-suku hingga berbangsa-bangsa. Oleh karena itu konsekuensinya setiap individu harus dapat beradaptasi dengan kelompok, agar dapat diterima dan merasa aman serta nyaman didalamnya. Untuk menjadi orang yang diterima orang lain, diperlukan usaha-usaha tertentu untuk mencuri hati orang lain tersebut. Hal ini merupakan arah seseorang untuk dapat menjadi pemimpin dari kelompoknya.

Menurut Prof.Dr. Ahmad Sanusi, M.P.A dan Dr. M. Sobry Sutikno (2009), bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam organisasi jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Diharapkan dimasa yang akan datang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan , karena pada hakikatnya kita adalah pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita sebagai seorang pribadi makhluk Tuhan. Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Disiplin Kerja.

Disiplin berasal dari kata "*dispel*" yang artinya "patuh" patuh baik kepada pemimpin maupun kepada aturan. Adapun pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain : Malayu SP.Hasibuan dalam bukunya "**Dasar Kunci keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia**" (2001) "*Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.*"

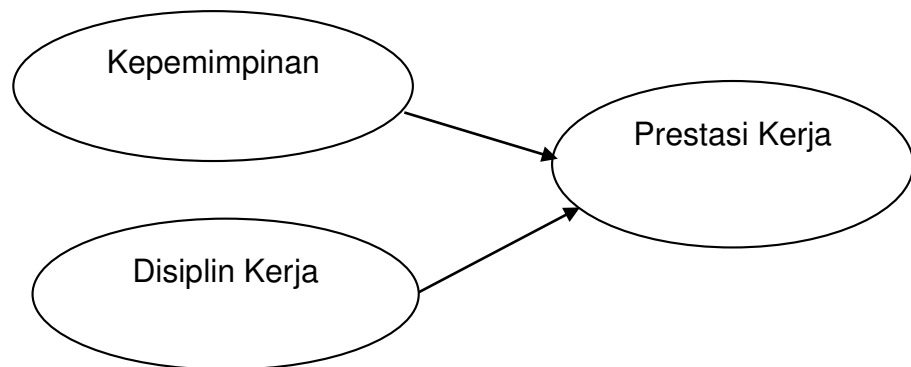
Prestasi Kerja Pegawai.

Prestasi kerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang prestasi kerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses prestasi kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataanya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang prestasi kerja dalam organisasi.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) prestasi kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan

Model Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dideskripsikan tentang variabel bebas dan variabel terikat, maka hubungan variabel- variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka hipotesis yang dapat di kemukakan sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai pada kantor RSUD dr. Murjani di Sampit.
2. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor RSUD dr. Murjani di Sampit.
3. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada kantor RSUD dr. Murjani di Sampit.
- 4.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lokasi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Murjani di Sampit Jl.H.M Arsyad No 65 Sampit. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Random Sampling. Random sampling adalah cara pengambilan sample dari anggota populasi dengan menggunakan acak.

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi penelitian adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Murjani yang berjumlah 664 orang.

Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, Sample yang digunakan 100 orang.

Definisi Operasional Penelitian

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, diperlukan barbagai data sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan yaitu memperoleh nilai yang terkandung didalam bagaimana seorang pemimpin dapat memmimpin suatu organisasi.
2. Variabel Disiplin Kerja Yaitu kesadaran dan kesediaan orang-orang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Variabel Prestasi Kerja Yaitu kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan.

Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

Variabel	B	Beta	THitung	Sig
Konstan	7,669		5,445	,000
Kepemimpinan	,195	,226	2,388	,019
Disiplin Kerja	,326	,378	4,003	,000
R	0,509			
R Square (R²)	0,259			
Adjusted R Square	0,244			
F hitung	16,993			
F tabel	3,09			
Tingkat α = 5% atau 0,05				

Dari koefisien di atas, persamaan regresi dengan variabel yang ada dapat disusun dengan variabel yang ada yaitu Kepemimpinan(X₁), Disiplin kerja(X₂) dan Prestasi kerja sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$Y = 7,669 + 0,195X_1 + 0,326X_2$$

Dimana : X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

Y = Prestasi Kerja

e = Variabel pengganggu/error

$$a = 7,669$$

Nilai Konstan ini menunjukkan bahwa tidak ada kenaikan dari variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, maka nilai prestasi kerja pegawai adalah sebesar 7,669.

$$b_1 = 0,195$$

Koefisien regresi sebesar 0,195 menyatakan bahwa setiap penambahan 1(satu) skor/nilai variabel kepemimpinan memberikan kenaikan yang sama sebesar 0,195 terhadap prestasi pegawai dengan syarat X₂ tetap.

$$b_2 = 0,326$$

Koefisien regresi sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap penambahan 1(satu) skor/nilai variabel disiplin kerja memberikan kenaikan yang sama sebesar 0,326 terhadap prestasi kerja pegawai dengan syarat X₁ tetap.

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh angka R square (R²) sebesar 0,259 yang menyatakan bahwa kedua variabel *independent* (X) mempengaruhi variabel *dependent* (Y) sebesar 25,9% sedangkan sisanya sebesar 74,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Adapun hasil uji hipotesis yang dapat dikemukakan antara lain:

1. Hipotesis pertama

Berdasarkan uji-t, nilai t hitung $> t$ tabel ($2,388 > 1,985$) dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$ artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis kedua

Berdasarkan uji- t , nilai t dihitung $> t$ tabel ($4,003 > 1,985$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka hipotesis kedua diterima.

3. Hipotesis ketiga

Berdasarkan uji- F , nilai F hitung $> F$ tabel = ($16,993 > 3,09$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Maka hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Dari hasil regresi pada tabel diatas dimana pembahasan ini mengacu kepada penelitian yang didasarkan kepada hasil-hasil uji statistik yang diperoleh.

Persamaan regresi diatas menunjukkan besarnya angka $R=0.509(50.9\%)$ artinya tingkat korelasi atau adanya hubungan yang kuat antara variabel independent variabel Kepemimpinan(X_1) dan Disiplin kerja(X_2) terhadap variabel dependent Prestasi kerja(Y). Dari hasil R Square(R^2) sebesar $0,259$. Jadi variabel Kepemimpinan(X_1) dan Disiplin kerja(X_2) mempengaruhi Prestasi kerja(Y) sebesar $25,9\%$ sedangkan sisanya $74,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel-variabel bebas tersebut.

Berdasarkan uji-t, nilai t hitung $> t$ tabel ($2,388 > 1,985$) dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$ artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan uji- t , nilai t dihitung $> t$ tabel ($4,003 > 1,985$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan uji- F , nilai F hitung $> F$ tabel ($16,993 > 3,09$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Dengan kata lain RSUD dr.Murjani di Sampit harus memperhatikan terhadap kepemimpinan dan meningkatkan disiplin kerja karena diketahui variabel ini memberikan pengaruh kinerja pegawai

Berdasarkan hasil R Square (R^2) sebesar $25,9\%$ variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya $74,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji-t, ternyata nilai t hitung $> t$ tabel ($2,388 > 1,985$) dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$ Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani Sampit.
2. Berdasarkan uji-t, nilai t hitung $> t$ tabel ($4,003 > 1,985$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani Sampit.
3. Berdasarkan uji F nilai F hitung $> F$ tabel ($16,993 > 3,09$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani Sampit.

4. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja RSUD dr. Murjani Sampit sebesar 25,9% sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran-saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam sebuah Organisasi, Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat strategis dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas prestasi kerja organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kepemimpinan yang baik dapat membentuk iklim kerja yang nyaman yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang. Diharapkan manajemen RSUD dr. Murjani Sampit mampu menjalankan : *Pertama*, konsekuen dan konsisten dalam menjalankan visi dan misi dari organisasi. *Kedua*, menjalankan secara bersama-sama visi dan misi tujuan organisasi. *Ketiga*, menciptakan Budaya Organisasi yang baik tanpa membedakan pangkat dan golongan sehingga semua anggota ikut merasa saling memiliki dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi RSUD dr. Murjani Sampit.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja anggota organisasi. Sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh disiplin kepada anggotanya, memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik tanpa membedakan statusnya.

Daftar pustaka.

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi 6, Jakarta. PT Rineka Cipta
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Perilaku Organisasi* Edisi Keempat Jakarta: penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis ?*, Erlangga Jakarta.
- Lhutan, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Yogyakarta: penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S, 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, H. 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta : BPFE Press.
- Novitasari, Ninyoman. 2003. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: PT. H.M. Sampoerna Tbk.
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Ketiga Belas: CV ALFABETA, Bandung.